รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กองบริหารงานบุคคล

สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด รวมไปถึงโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือของทุกหน่วยงานในสังกัด หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
สำนักงานอธิการบดี
พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทสรุป	1 - 3
ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	4 - 8
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	9
- ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	10 - 12
- ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (จำแนกหน่วยงาน)	13 - 14
- แผน/ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2565	15 - 16
บทวิเคราะห์	
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานในศวตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม	17
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	19
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ	20
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย	20

บทสรุป

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีเป้าหมายการดำเนินงาน ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 เป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์ 29 ตัวชี้วัด พบว่ามีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดกลยุทธ์	ตัวชี้วัดรวม	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
1	4	4	8	7	-	1	-	87.50
2	2	9	11	5	-	6	-	45.45
3	3	2	5	-	3	2	-	60
4	1	4	5	3	-	-	2	60
รวมทั้งสิ้น	**10**	**19**	**29**	**15**	**3**	**9**	**2**	**62.07**

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	4	4	-	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก	2	1	-	1	-	50
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	2	2	-	-	-	100
รวมทั้งสิ้น	**8**	**7**	**-**	**1**	**-**	**87.50**

ตารางที่ 3 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	2	-	-	2	-	0
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1	1	-	-	-	100

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ	2	1	-	1	-	50
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3	1	-	2	-	33.33
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	3	2	-	1	-	66.67
รวมทั้งสิ้น	**11**	**5**	**-**	**6**	**-**	**45.45**

ตารางที่ 4 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	3	-	2	1	-	66.67
กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	1	-	-	1	-	0
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ	1	-	1	-	-	100
รวมทั้งสิ้น	**5**	**-**	**3**	**2**	**-**	**60**

ตารางที่ 5 ผลการดำเนินงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์	1	1	-	-	-	100

ตัวชี้วัด	จำนวน	สูงกว่าเป้าหมาย	ตามเป้าหมาย	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	1	-	-	-	1	0
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคคลต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	2	2	-	-	-	100
กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง	1	-	-	-	1	0
รวมทั้งสิ้น	**5**	**3**	**-**	**-**	**2**	**60**

ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน (ณ วันที่ 30 กันยายน 2564)

1. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำแนกศูนย์พื้นที่

ประเภท	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายสนับสนุน	รวมทั้งสิ้น
1. ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	181	267	448
2. ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี	107	63	170
3. ศูนย์นนทบุรี	194	66	260
4. ศูนย์สุพรรณบุรี	162	77	239
รวมทั้งสิ้น	**644**	**473**	**1,117**

2. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท			
	ขรก.	พนม.	ลจช.	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	31	48	0	79
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	29	32	0	61
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	43	134	0	177
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	26	84	0	110
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	60	61	0	121
6. คณะศิลปศาสตร์	16	73	7	96
รวมทั้งสิ้น	**205**	**432**	**7**	**644**

3. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	58	21	0	0	79
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	35	20	6	0	61
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	129	44	4	0	177
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	85	25	0	0	110
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	83	32	6	0	121
6. คณะศิลปศาสตร์	81	14	1	0	96
รวมทั้งสิ้น	**471**	**156**	**17**	**0**	**644**

4. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	คุณวุฒิการศึกษา			
	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2	52	25	79
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร	1	33	27	61
3. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	142	35	177
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	68	42	110
5. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	84	36	121
6. คณะศิลปศาสตร์	9	71	16	96
รวมทั้งสิ้น	**13**	**450**	**181**	**644**

หมายเหตุ บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรประเภท ขรก. และ ลจช.

5. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น
1. คอ.	0	12	4	0	0	16
2. ทอ.	0	11	4	3	11	29
3. บท.	0	24	6	0	3	33
4. วท.	0	11	4	0	1	16
5. วส.	0	16	1	0	1	18
6. ศศ.	0	11	3	0	0	14
7. สวพ.	0	12	2	0	0	14
8. สวท.	1	34	5	0	0	40
9. สวส.	0	44	0	1	1	46
10. ตสน.	1	4	0	0	0	5
11. สอ.	17	168	13	29	15	242
รวมทั้งสิ้น	**19**	**347**	**42**	**33**	**32**	**473**

6. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก./พนม.)						จ้างตามภาระ (พรก./ลจป./ลจป.(รด)	รวมทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/เทียบเท่า		
1. คอ.	0	0	12	0	0	0	4	**16**
2. ทอ.	0	0	7	4	0	0	18	**29**
3. บท.	0	0	24	0	0	0	9	**33**
4. วท.	0	0	11	0	0	0	5	**16**
5. วส.	0	0	16	0	0	0	2	**18**
6. ศศ.	0	0	10	1	0	0	3	**14**
7. สวพ.	0	0	12	0	0	0	2	**14**
8. สวท.	0	0	33	2	0	0	5	**40**
9. สวส.	5	0	36	3	0	0	2	**46**
10. ตสน.	0	0	4	1	0	0	0	**5**
11. สอ.	3	1	147	29	4	1	57	**242**
รวมทั้งสิ้น	**8**	**1**	**312**	**40**	**4**	**1**	**107**	**473**

7. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภท				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. คอ.	0	14	2	0	16
2. ทอ.	14	13	2	0	29
3. บท.	3	30	0	0	33
4. วท.	1	13	2	0	16
5. วส.	1	17	0	0	18
6. ศศ.	0	12	2	0	14
7. สวพ.	0	10	3	1	14
8. สวท.	1	35	4	0	40
9. สวส.	7	37	2	0	46
10. ตสน.	0	4	1	0	5
11. สอ.	44	176	22	0	242
รวมทั้งสิ้น	**71**	**361**	**40**	**1**	**473**

8. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยงาน	ประเภท					หมายเหตุ
	ขรก.	พนม.	จลป	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น	
1. คอ.	3	-	-	-	**3**	ผศ. 1 คน
2. ทอ.	7	-	-	-	**7**	รศ. 3 คน/ ผศ. 3 คน
3. บท.	4	1	-	-	**5**	ผศ. 2 คน
4. วท.	3	-	-	-	**3**	ผศ. 2 คน
5. วส.	5	-	-	-	**5**	ผศ. 2 คน
6. ศศ.	2	-	-	-	**2**	รศ. 1 คน
7. สวพ.	-	-	-	-	**-**	
8. สวท.	-	1	-	-	**1**	
9. สวส.	-	-	-	-	**-**	
10. ตสน.	-	-	-	-	**-**	
11. สอ.	-	-	4	1	**5**	
รวมทั้งสิ้น	**24**	**2**	**4**	**1**	**31**	

9. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกประเภท

หน่วยงาน	ประเภท					
	ขรก.	พนม.	พรก.	ลจป.	ลจป.(เงินรายได้)	รวมทั้งสิ้น
1. สอ.	6	13	0	0	0	**19**
2. กก.	0	29	0	6	6	**41**
3. กค.	3	26	0	1	0	**30**
4. กผ.	0	16	0	0	0	**16**
5. กบ.	0	18	2	0	0	**20**
6. กพ.	2	15	0	0	3	**20**
7. กบน.	3	15	5	10	0	**33**
8. กบส.	2	17	6	9	5	**39**
9. กบว.	1	15	0	3	1	**20**
10. กสค.	0	4	0	0	0	**4**
รวมทั้งสิ้น	**17**	**168**	**13**	**29**	**15**	**242**

10. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

หน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง (ขรก./ พนม.)						จ้างตามภาระ (พรก./ลจป./ ลจป.(รด)	รวม ทั้งสิ้น
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ			ประเภทผู้บริหาร		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ผอ.สอ./ผอ.กอง/ เทียบเท่า		
1. สอ.	1	0	12	4	1	1	0	**19**
2. กก.	1	0	25	3	0	0	12	**41**
3. กค.	0	1	23	5	0	0	1	**30**
4. กผ.	0	0	15	1	0	0	0	**16**
5. กบ.	0	0	16	2	0	0	2	**20**
6. กพ.	0	0	11	4	2	0	3	**20**
7. กบน.	0	0	15	2	1	0	15	**33**
8. กบส.	0	0	16	3	0	0	20	**39**
9. กบว.	1	0	14	1	0	0	4	**20**
10. กสค.	0	0	0	4	0	0	0	**4**
รวมทั้งสิ้น	**3**	**1**	**147**	**29**	**4**	**1**	**57**	**242**

11. ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำแนกคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ประเภท				
	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวมทั้งสิ้น
1. สอ.	1	13	5	0	**19**
2. กก.	13	26	2	0	**41**
3. กค.	0	26	4	0	**30**
4. กผ.	0	16	0	0	**16**
5. กบ.	0	17	3	0	**20**
6. กพ.	3	16	1	0	**20**
7. กบน.	10	20	3	0	**33**
8. กบส.	8	21	4	0	**33**
9. กบว.	9	17	0	0	**26**
10. กสค.	0	4	0	0	**4**
รวมทั้งสิ้น	**44**	**176**	**22**	**0**	**242**

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		หน่วยงานที่รวบรวม	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมายมหาวิทยาลัย	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม																
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย																
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																
1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	สวท.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.13
			ผล	89.63	89.97	89.63	88.53	89.93	90.00	89.73	-	-	-	-	-	
1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	กผ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 5.6
			ผล	85.22	80.10	83.30	83.40	88.58	82.20	87.23	85.80	82.58	92.68	85.20	86.38	
1.3	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	
			ผล	100	100	100	-	100	-	-	-	-	-	-	-	
1.4	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	100	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																
<u>กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก</u>																
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	กบ./สวท.	เป้าหมาย	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	-	-	-	-	-	
			ผล	10.34	0	0	0	25.00	16.67	33.33	-	-	-	-	-	
1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน	กผ.	เป้าหมาย	≤ 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≤ 6	
			ผล	3.67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.67	
<u>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</u>																
1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้	กบ.	เป้าหมาย	≥ 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≥ 1	
			ผล	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	81.63	81.00	79.00	80.00	82.00	85.00	84.00	-	-	-	-	81.00	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง																
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ																
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	กบ.	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 32	≥ 49	≥ 30	≥ 30	≥ 35	≥ 30	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.12
			ผล	27.26	26.32	44.07	26.86	25.00	29.41	17.24	-	-	-	-	-	
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	กบ.	เป้าหมาย	≥ 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	11.67	5.88	35.29	3.03	0	0	6.67	6.67	7.50	10.20	20.00	15.32	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		หน่วยงานที่รวบรวม	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	หมายเหตุ
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	กบ.	เป้าหมาย	≥ 220	19	18	42	25	28	22	3	8	10	1	53	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 4.2.1
			ผล	819	53	40	180	100	79	69	13	40	44	3	198	
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ																
2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	สวพ.	เป้าหมาย	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 2.7
			ผล	10.69	17.33	15.52	6.94	18.27	6.03	6.56	-	-	-	-	-	
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	กผ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	≥ 80	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 3.1
			ผล	92.08	93.7	93.00	91.75	93.00	87.60	89.75	92.88	-	92.40	-	94.60	
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ																
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	กบ.	เป้าหมาย	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	-	-	-	-	-	
			ผล	28.57	42.18	19.61	37.58	31.11	17.70	16.00	-	-	-	-	-	
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	กบ.	เป้าหมาย	≥ 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	23.38	0	40.00	4.55	50.00	0	50.00	28.57	35.71	25.71	20.00	22.96	
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	85.56	85.11	68.54	89.97	84.13	87.50	86.11	100	100	43.48	100	85.19	
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ																
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	กผ.	เป้าหมาย	≥ 24	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.3
			ผล	8	5	0	0	3	0	0	-	-	-	-	-	
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	กผ.	เป้าหมาย	≥ 5	-	-	-	1	4	-	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.4
			ผล	24	-	-	-	8	16	-	-	-	-	-	-	
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	กผ.	เป้าหมาย	≥ 20	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.2
			ผล	150	28	0	1	99	9	13	-	-	-	-	-	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ																
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร																
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	79.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	
			ผล	ระดับ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		หน่วยงานที่รวบรวม	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมายมทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	หมายเหตุ
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	
			ผล	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																
<u>กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม</u>																
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	กก./ กบน./ กบส./ กบว.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.15
			ผล	74.68	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	74.68	
<u>กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ</u>																
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 3	
			ผล	ระดับ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 3	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย																
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลั																
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	≥ 20	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2	
			ผล	65	14	14	21	2	1	9	-	-	-	-	4	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																
<u>กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)</u>																
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	กบ.	เป้าหมาย	≥ 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
			ผล	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<u>กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย</u>																
4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	กบ.□	เป้าหมาย	≥ 15□	2	2	4	3	3	2	-	-	-	-	-	
			ผล	95	13	29	42	7	1	3	-	-	-	-	-	
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	กบ.□	เป้าหมาย	≥ 5□	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
			ผล	14	3	6	3	0	0	2	-	-	-	-	-	
<u>กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถ</u>																
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 1	
			ผล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (จำแนกทุกหน่วยงาน)

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมาย มทรส.	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศส.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.	กบว.	กสค.	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม																									
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย																									
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																									
1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	สวท.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.13
			ผล	89.63	89.97	89.63	88.53	89.93	90.00	89.73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	กผ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 5.6
			ผล	85.22	80.10	83.30	83.40	88.58	82.20	87.23	85.80	82.58	92.68	85.20	82.93	85.24	89.26	88.78	92.07	89.75	80.97	81.07	80.05	93.71	
1.3	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	100	100	100	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.4	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	100	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	-	-	100	-	-	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																									
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก																									
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	กบ./สวท.	เป้าหมาย	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	≥ 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	10.34	0	0	0	25.00	16.67	33.33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน	กผ.	เป้าหมาย	≤ 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≤ 6	-	-	-	-	-	-	
			ผล	3.67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.67	-	-	-	-	-	-	
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง																									
1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้	กบ.	เป้าหมาย	≥ 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	≥ 1	-	-	-	-	-	
			ผล	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	81.63	81.00	79.00	80.00	82.00	85.00	84.00	-	-	-	-	-	-	-	-	80	-	82	-	-	-	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง																									
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ																									
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																									
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	กบ.	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 32	≥ 49	≥ 30	≥ 30	≥ 35	≥ 30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.12
			ผล	27.26	26.32	44.07	26.86	25.00	29.41	17.24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง	กบ.	เป้าหมาย	≥ 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	11.67	5.88	35.29	3.03	0	0	6.67	6.67	7.50	10.20	20.00	26.32	9.38	18.75	5.88	8.70	33.33	10.71	7.14	10.00	80.00	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																									
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																									
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	กบ.	เป้าหมาย	≥ 220	19	18	42	25	28	22	3	8	10	1	5	9	6	4	4	4	6	7	7	1	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 4.2.1
			ผล	819	53	40	180	100	79	69	13	40	44	3	16	42	30	19	16	16	23	15	17	4	
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ																									
2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	สวพ.	เป้าหมาย	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	≥ 14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 2.7
			ผล	10.69	17.33	15.52	6.94	18.27	6.03	6.56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	กผ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	-	≥ 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ภารกิจหลัก/ KPI-M 3.1
			ผล	92.08	93.7	93.00	91.75	93.00	87.60	89.75	92.88	-	92.40	-	-	-	-	-	-	-	-	94.60	-	-	
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ																									
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	กบ.	เป้าหมาย	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	≥ 60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	28.57	42.18	19.61	37.58	31.11	17.70	16.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	กบ.	เป้าหมาย	≥ 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	23.38	0	40	4.55	50	0	50.00	28.57	35.71	25.71	20	14.29	33.33	69.23	0	0	18.18	0	14.29	0	0	

	กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์	หน่วยงานที่รวบรวมข้อมูล	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงานหน่วยงาน	เป้าหมายมหาวิทยาลัย	คอ.	ทอ.	บท.	วท.	วส.	ศศ.	สวพ.	สวท.	สวส.	ตสน.	สอ.	กก.	กค.	กผ.	กบ.	กพ.	กบน.	กบส.	กบว.	กสค.	หมายเหตุ
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	85.56	85.11	68.54	89.97	84.13	87.50	86.11	100	100	43.48	100	100	64.29	100	87.50	100	85.71	72.73	100	74.07	100	
กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ																									
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	กผ.	เป้าหมาย	≥ 24	5	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.3
			ผล	8	5	0	0	3	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	กผ.	เป้าหมาย	≥ 5	-	-	-	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.4
			ผล	24	-	-	-	8	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	กผ.	เป้าหมาย	≥ 20	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/KPI-SP 2.2.2
			ผล	150	28	0	1	99	9	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ																									
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร																									
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																									
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	
			ผล	79.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	
			ผล	ระดับ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	
			ผล	ระดับ 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																									
กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม																									
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	กก./ กบน./ กบส./ กบว.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	≥ 80	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.15
			ผล	74.68	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	69.12	-	-	-	-	74.04	78.56	78.80	-	
กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ																									
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 3	-	-	-	-	
			ผล	ระดับ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 3	-	-	-	-	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย																									
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทย																									
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์																									
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	≥ 20	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2(รวมสอ.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	65	14	14	21	2	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	-	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์																									
กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)																									
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	กบ.	เป้าหมาย	≥ 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
			ผล	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย																									
4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จและสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	กบ.□	เป้าหมาย	≥ 15□	2	2	4	3	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	95	13	29	42	7	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จและสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย	กบ.□	เป้าหมาย	≥ 5□	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1(รวมสอ.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			ผล	14	3	6	3	0	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถ																									
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย	กบ.	เป้าหมาย	ระดับ 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระดับ 1	-	-	-	-	
			ผล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

แผน/ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2563 - 2565

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		ตัวชี้วัด มทรส.	หน่วยงานที่รวบรวม	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งปม. 2563	ปี งปม. 2564	ปี งปม. 2565
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม							
เป้าประสงค์ที่ 1.1 บุคลากรเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย							
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์							
1.1	ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายวิชาการ	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.13	สวท.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80
				ผล	89.37	89.63	
1.2	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ภารกิจหลัก/ KPI-M 5.6	กผ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80
				ผล	83.82	85.22	
1.3	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ		กบ.	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80
				ผล		100	
1.4	ร้อยละความสำเร็จของการแก้ไขข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน		กบ.	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80
				ผล		100	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์							
กลยุทธ์ที่ 1.1 ทบทวน อัตรากำลัง และวางแผนการสรรหาและคัดเลือก							
1.1.1	ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง		กบ./สวท.	เป้าหมาย		≥ 50	≥ 50
				ผล		*10.34*	
1.1.2	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐจากปีก่อน		กผ.	เป้าหมาย	≤ 6	≤ 6	≤ 8
				ผล	5.27	3.67	
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง							
1.2.1	จำนวนระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ได้นำมาใช้		กบ.	เป้าหมาย		≥ 1	≥ 2
				ผล		2	
1.2.2	ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร		กบ.	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80
				ผล		81.63	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง							
เป้าประสงค์ที่ 2.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์							
2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผศ. ขึ้นไป	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.12	กบ.	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 30	≥ 30
				ผล	*24.01*	*27.26*	
2.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง		กบ.	เป้าหมาย	≥ 5	≥ 20	≥ 30
				ผล	10.17	*11.67*	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์							
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรตาม IDP (Individual Development Plan) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง							
2.1.1	จำนวนบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม IDP (Individual Development Plan) ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 4.2.1	กบ.	เป้าหมาย	≥ 55	≥ 220	≥ 540
				ผล	139	819	
กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การวิจัย งานสร้างสรรค์ที่ได้มาตรฐาน งานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อชุมชน สังคม และประเทศ							
2.2.1	ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์	ภารกิจหลัก/ KPI-M 2.7	สวพ.	เป้าหมาย	≥ 14	≥ 20	≥ 20
				ผล	37.96	*10.69*	
2.2.2	ร้อยละความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการต่อประโยชน์จากการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	ภารกิจหลัก/ KPI-M 3.1	กผ.	เป้าหมาย	≥ 80	≥ 80	≥ 80
				ผล	91.75	92.08	
กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ							
2.3.1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์		กบ.	เป้าหมาย	≥ 30	≥ 60	≥ 75
				ผล	49.39	*28.57*	
2.3.2	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่งต่อบุคลากรสายสนับสนุนผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์		กบ.	เป้าหมาย	≥ 40	≥ 50	≥ 60
				ผล	43.95	*23.38*	

กลยุทธ์ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดกลยุทธ์		ตัวชี้วัด มทรส.	หน่วยงานที่รวบรวม	เป้าหมาย/ผลการดำเนินงาน	ปี งปม. 2563	ปี งปม. 2564	ปี งปม. 2565
2.3.3	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill		กบ.	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80
				ผล		85.56	
<u>กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาอาจารย์เพื่อการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ</u>							
2.4.1	จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.3	กผ.	เป้าหมาย	≥ 24	≥ 24	≥ 24
				ผล	*0*	*8*	
2.4.2	จำนวนอาจารย์ที่แสดงศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพผ่านโครงการ Talent Mobility ในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/ KPI-SP 2.2.4	กผ.	เป้าหมาย	≥ 5	≥ 5	≥ 5
				ผล	16	24	
2.4.3	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะ Reskill Upskill Newskill เพื่อรองรับการจัดการศึกษา ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมาย	แผนยุทธ์ศาสตร์การพัฒนา/KPI-SP 2.2.2	กผ.	เป้าหมาย		≥ 20	≥ 20
				ผล		150	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ							
เป้าประสงค์ที่ 3.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร							
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์							
3.1	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย		กบ.	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80
				ผล		79.80	
3.2	ระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย		กบ.	เป้าหมาย		ระดับ 3	ระดับ 4
				ผล		ระดับ 3	
3.3	ระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย		กบ.	เป้าหมาย		ระดับ 4	ระดับ 5
				ผล		ระดับ 4	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์							
<u>กลยุทธ์ 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม</u>							
3.1.1	ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม	ภารกิจหลัก/ KPI-M 1.15	กก./ กบน./ กบส./ กบว.	เป้าหมาย		≥ 80	≥ 80
				ผล		74.68	
<u>กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ</u>							
3.2.1	มีสวัสดิการแบบทางเลือก (Flexible benefit) ตามฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย		กบ.	เป้าหมาย		ระดับ 3	ระดับ 4
				ผล		ระดับ 3	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย							
เป้าประสงค์ที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่สร้างความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย							
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์							
4.1	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ/ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย		กบ.	เป้าหมาย		≥ 20	≥ 40
				ผล		65	
ตัวชี้วัดกลยุทธ์							
<u>กลยุทธ์ที่ 4.1 วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)</u>							
4.1.1	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)		กบ.	เป้าหมาย		≥ 10	≥ 20
				ผล		*0*	
<u>กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างบุคลากรต้นแบบที่ส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย</u>							
4.2.1	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย		กบ.□	เป้าหมาย		≥ 15□	≥ 25
				ผล		95	
4.2.2	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นต้นแบบการส่งเสริมความสำเร็จ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย		กบ.□	เป้าหมาย		≥ 5□	≥ 10
				ผล		14	
<u>กลยุทธ์ที่ 4.3 ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ทันที และเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง</u>							
4.3.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย		กบ.	เป้าหมาย		ระดับ 1	ระดับ 2
				ผล		*0*	

บทวิเคราะห์

ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ตามระบบคุณธรรม

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 1 ตัวชี้วัด จาก 8 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 12.50 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 1.1.1 ร้อยละของสาขาวิชาที่มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง มีผลการดำเนินงานร้อยละ 10.34 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย พบว่าจากจำนวน 29 สาขาวิชา ของ 6 คณะ มีสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษา (จำนวนนักศึกษา FTES) เป็นไปตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด จำนวน 3 คณะ คณะละ 1 สาขาวิชา ดังนี้

1) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คิดเป็นสัดส่วน 1 : 20

2) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ สาขาวิชาสถาปัตยกรรม คิดเป็นสัดส่วน 1 : 8

3) คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาภาษา คิดเป็นสัดส่วน 1 : 12 (เกณฑ์ สกอ. 1 : 8)

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข เนื่องจากสัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเต็มเวลา (ตามเกณฑ์ สกอ.) เป็นไปตามเป้าหมายได้ยาก ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันจำนวนนักศึกษาลดลง จึงเห็นควรปรับปรุงเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้เหมาะสมหรือใกล้เคียงกับสัดส่วนจริง จากเดิมร้อยละ ≥ 50 เป็นร้อยละ ≥ 12

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 6 ตัวชี้วัด จาก 11 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 54.55 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ ผศ. ขึ้นไป มีผลการดำเนินงานร้อยละ 27.26 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย แต่มีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อน พบว่าผลการดำเนินงานที่ยังต่ำกว่าเป้าหมายนั้น การขอผลงานตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระหว่างการพิจารณาเป็นจำนวนมาก

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข อาจารย์ควรมีการวางแผนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจนตั้งแต่อายุราชการยังไม่ถึงกำหนดเพื่อให้ทันอัตราการทดแทนของอาจารย์ผู้เกษียณ และหน่วยงานควรกระตุ้นให้อาจารย์ในสังกัดเสนอขอผลงานตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

2. ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบระดับตำแหน่ง มีผลการดำเนินงานร้อยละ 11.67 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย แต่มีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อน พบว่าอาจเกิดจากการคลาดเคลื่อนในการกำหนดเป้าหมายที่สูงเกินไป

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข ปรับปรุงค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจากเดิมร้อยละ ≥ 30 เป็นร้อยละ ≥ 15

3. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.2.1 ร้อยละของอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำที่นำผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์หรือเชิงพาณิชย์ มีผลการดำเนินงานร้อยละ 10.69 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย และลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้อาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำไม่สามารถไปทำวิจัยได้

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 คลี่คลายและมีการผ่อนปรนมากขึ้น มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและผลักดันให้เห็นเป็นรูปธรรม

4. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ มีผลการดำเนินงานร้อยละ 28.57 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย และลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าอาจเกิดจากการคลาดเคลื่อนในการกำหนดเป้าหมายที่สูงเกิน และการจัดเก็บข้อมูลในการรายงานผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยใช้ภาพรวมของมหาวิทยาลัย ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จัดเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยงานมาใช้ในการรายงานผล ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยกำหนดโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมที่ส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตลอดในทุก ๆ ปี เช่น มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ โดยแต่ละคณะมีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแก่ผู้เสนอขออยู่เสมอ เมื่อมีผู้เสนอขอเข้ามา และมีการจัดโครงการอบรมให้แนวทางในการเขียนตำรา/หนังสือ วิจัยฯ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิชาการ “การเขียนผลงานวิชาการ เพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อวันที่ 16 และวันที่ 19 กรกฎาคม 2564 โดยจัดโครงการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Google Meet และมีการ Live สด ผ่านเพจกองบริหารงานบุคคล

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข ปรับปรุงค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจากเดิมร้อยละ ≥ 75 เป็นร้อยละ ≥ 30 และขอให้หน่วยงานกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

5. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.3.2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ มีผลการดำเนินงานร้อยละ 23.38 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายและลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่าอาจเกิดจากการคลาดเคลื่อนในการกำหนดเป้าหมายที่สูงเกิน และการ

จัดเก็บข้อมูลในการรายงานผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยใช้ภาพรวมของมหาวิทยาลัย ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จัดเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยงานมาใช้ในการรายงานผล ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข ปรับปรุงค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายจากเดิมร้อยละ ≥ 60 เป็นร้อยละ ≥ 25 และขอให้หน่วยงานกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น

6. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 2.4.1 จำนวนอาจารย์ที่ฝังตัวในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาทักษะและวิชาชีพชั้นสูงเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ มีผลการดำเนินงานจำนวน 8 ราย ต่ำกว่าเป้าหมาย แต่มีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อน พบว่า ในช่วงเวลาการออกฝังตัวในสถานประกอบการมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบกับมีนโยบายจากรัฐบาลให้เพิ่มระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และมาตรการป้องกันควบคุมโรคทำให้ไม่สามารถไปฝังตัวในสถานประกอบการได้

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการอบรมหรือฝังตัวผ่านระบบวิดีโอคอลเฟอเรนซ์ (System video call Teleconference) หากเกิดสถานการณ์ที่ไม่สามารถเข้าไปในสถานประกอบการได้ โดยผ่านการหารือร่วมกันกับสถานประกอบการเพื่อความเห็นชอบร่วมกัน และความพร้อมทั้งสองฝ่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อดำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากร ที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 2 ตัวชี้วัด จาก 5 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 40.00 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดยุทธ์ศาสตร์ที่ 3.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีผลการดำเนินงานร้อยละ 79.80 ต่ำกว่าเป้าหมาย พบว่า ตามที่มหาวิทยาลัยได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนระบบปัญญานิเวศเพื่อสร้างเสริม “มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน” และเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน โดยมีการจัดทำแบบสำรวจความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ตามที่โครงการฯ กำหนด โดยในตัวชี้วัดที่ 3.1 ได้นำข้อมูลความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร และความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มาวัดผล ส่วนการวัดระดับความสุขของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.2) และการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3.3) บรรลุเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญ รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มั่นใจ สามารถปฏิบัติงานให้มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายมากขึ้น

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม มีผลการดำเนินงานร้อยละ 74.68 ต่ำกว่าเป้าหมาย พบว่า ในแต่ละศูนย์พื้นที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม น้อยกว่าร้อยละ 80 จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ ควรนำผลและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข และมหาวิทยาลัยอาจจะต้องให้ความสำคัญกับการเป็น Green University

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 นำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานที่ไม่บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 2 ตัวชี้วัด จาก 5 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 40 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.1.1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) กองบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างการศึกษาหาข้อมูลในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) พบว่า ปัจจุบันมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย ประกอบกับส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น สำนักงานอธิการบดี กองคลัง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารทรัพยากรนนทบุรี กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข หน่วยงานควรส่งเสริม ผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

2. ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 4.3.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันสามารถใช้งานได้เพียงระบบ HRDrmutsb เท่านั้น ในส่วนของการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ ยังไม่สามารถใช้งานในระบบได้ เนื่องจากเป็นระบบสำเร็จรูปจากบริษัทเอกชน การปรับปรุงแก้ไขระบบจึงไม่สามารถดำเนินการได้

แนวทางการพัฒนา/แก้ไข มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลระบบใหม่ทดแทนระบบเดิมที่ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ เพื่อให้สามารถใช้งานบริหารงานบุคคลได้ครอบคลุมครบถ้วน ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก

ค่านิยมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Responsibility มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

Unity มีความร่วมมือ ร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Smart มีความฉลาดทางปัญญา และฉลาดทางอารมณ์

RUS

งานพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคล